

Lektur

Jurnal Pendidikan Islam • Journal for Islamic Education

Rekonseptualisasi Pendidikan Islam dalam Kontek Kekinian

Asep Kurniawan

Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

Abdul Karim

Penguatan Pendidikan Islam Melalui Budaya Organisasi

Ujang Saefullah

Sekolah Islam Terpadu; Model Pendidikan Islam Modern

Naeila Rifatil Muna

**Optimalisasi Kegiatan Penelitian dan Pengembangan
untuk Kualitas Proses Pembelajaran**

Muhammad Nasir

Pendidikan Agama Islam Holistik Perspektif Teori Pendidikan Ki Hadjar Dewantara

Anda Junda

Variasi Gaya Mengajar Guru dan Optimalisasi Proses Pembelajaran

Mahfud

Sindrom Learning Disability dalam Proses Pembelajaran

Masdudi

Quality Enrichment of Islamic Education ; Approach, Concepts and Implementation

Masri'ah

Al-Ibda' Fi Tadris al-Lughah al-Arabaiyyah

Lina Marlina

ISSN : 0853-6252

Lecture

Jurnal Pendidikan Islam
Journal For Islamic Education

Kementerian Agama
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Syekh Nurjati Cirebon

Penanggung Jawab:

Sumanta

Redaktur:

Ilman Na'fi'a

Pennyunting:

Muslihudin

Desain Grafis:

Burhanudin Sanusi

Sekretariat:

Darsono

Fuad Faizin

Aan Jaelani

Wakhit Hasyim

Muhammad Maemun

Penerbit:

Nurjati IAIN-Publisher

Jl. Perjuangan By Pass Sunyaragi Kota Cirebon 425132

Telp. : 0231-481264 Fax. : 0231-481264

e-mail: nurjati.iain.publisher@gmail.com

dicetak oleh :

CV. PANGGER

Jl. Mayor Sastraatmdja no. 72

Gambirlaya Utara Kasepuhan Cirebon

Telp. 0231-223254

email : cirebonpublishing@yahoo.co.id

© Hak Penulis dan Penerbit dilindungi Undang-undang

Volume 18, nomor 02, 2012

Daftar Isi

Daftar Isi	iii
Rekonseptualisasi Pendidikan Islam Dalam Kontek Kekinian	
Asep Kurniawan	141
Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam	
Abdul Karim	155
Penguatan Pendidikan Islam Melalui Budaya Organisasi	
Ujang Saefullah	167
Sekolah Islam Terpadu; Model Pendidikan Islam Modern	
Naeila Rifatil Muna	181
Optimalisasi Kegiatan Penelitian Dan Pengembangan Untuk Kualitas Proses Pembelajaran.	
Muhammad Nasir	195
Pendidikan Agama Islam Holistik Perspektif eori Pendidikan Ki Hadjar Dewantara	
Anda Junda	207
Variasi Gaya Mengajar Guru Dan Optimalisasi Proses Pembelajaran	
Mahfud	223
Sindrom Learning Disability Dalam Proses Pembelajaran	
Masdudi	235
Quality Enrichment Of Islamic Education ; Approach, Concepts And Implementation	
Masri'ah	251
Al-Ibda' Fi Tadris al-Lughah al-Arabaiyyah	
Lina Marlina	265



PENGUATAN PENDIDIKAN ISLAM MELALUI BUDAYA ORGANISASI

Oleh : Ujang Saefullah
(Dosen UIN Sunan Gunung Djati Bandung)

الثقافة التنظيمية هي استخدام نظام لتطوير القيم الأساسية للمنظمة والقيمة داخل المنظمة. سوف تجعل هذه القيم المنظمة لديها خلافات مع المنظمات الأخرى. كما يتم تطوير هذه القيم لخلق هوية مميزة لجميع أعضاء المنظمة، والالتزام للأهداف التنظيمية. إلى جانب ذلك، سيتم تطوير قيمتها، وإلى جعل المنظمة أكثر استقراراً وكذلك مصدر إلهام لأعضاء المنظمة في تنفيذ المهام. الثقافة التنظيمية تنمو وتتطور تدريجياً من مرة لآخر. وفي تطوير ثقافة المنظمة يؤدي إلى عدم الراحة لبعض الأعضاء وتوفير الشعور بالراحة للأعضاء الآخرين. الثقافة هو القيم والجمارك يتم قبول كمصدر للقيم الأساسية وتبع و احتراماً. في منظمة، ثقافة العمل جانباً هاماً من الثقافة التنظيمية. بالإضافة إلى القيم الأخرى التي يجب وضعها لتحسين نوعية عمل المنظمة.

Organizational culture is system used to develop the organization's core values within an organization. These values will make organization has differences with other organizations. These values are also developed to create a distinctive identity for all members of the organization, lead commitment to organizational goals. Besides, the value has been developed would make the organization more stable as well as an inspiration to members of the organization in carrying out the tasks as well as in developing the attitudes and behaviors that will be the culture of the organization. Organizational culture grow and develop gradually from time to time. In developing the culture of the organization will result in discomfort for some members and provide a sense of comfort to other members. Culture is values and customs be accepted as a fundamental source of values followed and respected. In an organization, work culture be an important aspect of organizational culture. In addition, other values that must be developed to improve the quality of the organization's work. Open organization will provide the opportunity for everyone to excel in a fair and honest..

Kata Kunci : *budaya; organisasi; budaya organisasi*

PENDAHULUAN

Secara sederhana, kebudayaan merupakan cerminan dari cara berpikir, bertindak, dan cara bekerja manusia. Oleh karena itu, kebudayaan adalah bentuk yang sesungguhnya dari perilaku makhluk Tuhan. Kebudayaan sangat erat hubungannya dengan masyarakat, karena segala sesuatu yang terdapat dalam masyarakat di tentukan oleh kebudayaan yang dimiliki

oleh masyarakat itu sendiri, dan terkadang sebagai sesuatu yang turun-temurun dari satu generasi ke generasi yang lain.

Dalam hubungannya dengan organisasi, budaya organisasi artinya adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para anggotanya melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pengetahuan yang dibutuhkan oleh suatu organisasi sebagian besar berada di dalam diri manusia yang ada di organisasi tersebut. Pengetahuan itu dapat berupa kompetensi, keterampilan, keahlian, penalaran/analytical skills, sehingga budaya organisasi merupakan faktor yang menentukan karakteristik suatu organisasi, dan dapat menunjukkan bagaimana suatu budaya berkembang di dalam suatu organisasi, terinternalisasi di dalam perilaku para anggota organisasi, dan memiliki hubungan dengan kinerja keseluruhan organisasi termaksud.

OPTIMALISASI BUDAYA ORGANISASI

1. Pengertian Budaya

Pengertian tentang budaya yang dikemukakan oleh para ahli sangat banyak dan sangat varian, hal ini tidak terlepas dari mana asal mereka dan dari sudut pandang mana mereka menilai. Salah seorang ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang budaya antara lain adalah Taliziduhu Ndraha, yang dalam bukunya *Budaya Organisasi*, ia mengutip beberapa pendapat para ahli, seperti Edward Burnett, yang mengatakan bahwa “*budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan/ percaya, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat*”. Sedangkan Vijay Sathe mengemukakan pendapatnya bahwa budaya adalah “*seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat*”.

Pengertian budaya dalam artian sedikit luas dikemukakan oleh Edgar H. Schein yang mengemukakan bahwa “Budaya adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, budaya diajarkan/ diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan” masalah-masalah tersebut”. Lain halnya dengan Grave yang mendefinisikan budaya dengan beberapa karakteristik, antara lain bahwa:

- a. budaya merupakan produk konteks pasar di tempat organisasi beroperasi, peraturan yang menekan;
- b. budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi; dan
- c. budaya merupakan produk sikap seseorang dalam pekerjaannya, hal ini berarti, budaya merupakan produk perjanjian psikologis antara individu dan organisasi.

Sementara itu, Hofstede mengartikan budaya sebagai nilai-nilai (*values*) dan kepercayaan (*beliefs*) yang memberikan orang-orang suatu cara pandang terprogram (*programmed way of seeing*). Dengan demikian, budaya merupakan suatu cara pandang yang sama bagi sebagian besar orang.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat diperoleh pengertian mengenai budaya, yaitu sesuatu yang akan memengaruhi tingkat pengetahuan, meliputi sistem ide yang terdapat dalam pikiran manusia dalam kehidupan sehari-hari yang bersifat abstrak. Adapun perwujudan budaya berupa benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan benda-benda yang bersifat nyata, misalnya pola perilaku, bahasa, peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni, dan lainnya, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia melangsungkan kehidupan bermasyarakat.

2. Faktor-faktor Pembentuk Kebudayaan

Banyak hal dan faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kebudayaan, baik itu faktor alam maupun faktor sosial. Salah satu faktor-faktor pembentuk kebudayaan adalah antara lain:

- a. pola pikir manusia yang terus berevolusi dalam mempersepsi alam dan kehidupan;
- b. pola hidup yang ditunjang oleh berbagai alat penunjang kehidupan;
- c. pola tingkah laku yang diikat oleh nilai-nilai.

Selain faktor pembentuk, budaya juga mempunyai komponen atau unsur melekat dalam budaya itu sendiri. beberapa ahli seperti Melville J. Herskovits mengemukakan bahwa budaya memiliki sedikitnya empat unsur pokok, yaitu: alat-alat teknologi, sistem ekonomi, keluarga, dan kekuasaan politik. Pendapat ini selaras dengan pemikiran Bronislaw Malinowski yang mengatakan bahwa empat unsur pokok dari budaya adalah: sistem norma sosial yang memungkinkan kerja sama antaranggota masyarakat untuk menyesuaikan diri dengan alam sekelilingnya, organisasi ekonomi, alat-alat dan lembaga-lembaga atau petugas-petugas untuk pendidikan (keluarga adalah lembaga pendidikan utama), dan organisasi kekuatan (politik).

Dilihat dari bentuknya, budaya mempunyai beberapa jenis wujud, salah satunya menurut J.J. Hoenigman, bahwa wujud budaya dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu gagasan, aktivitas, dan artefak.

- a. Gagasan (Wujud Ideal). Wujud ideal budaya berbentuk kumpulan ide, gagasan, nilai, norma, peraturan, dan sebagainya yang sifatnya abstrak, tidak dapat diraba atau disentuh. Wujud budaya terletak dalam pemikiran warga masyarakat. Jika masyarakat tersebut menyatakan gagasannya dalam bentuk tulisan, lokasi dari budaya ideal itu berada pada karangan dan buku-buku hasil karya para penulis warga masyarakat tersebut.
- b. Aktivitas (Tindakan). Aktivitas adalah wujud kebudayaan berupa tindakan berpola dari manusia. Wujud ini disebut sistem sosial. Sistem sosial terdiri atas aktivitas manusia yang saling berinteraksi, mengadakan kontak, dan bergaul dengan manusia lainnya menurut

pola-pola tertentu yang berdasarkan adat dan tata kelakuan. Kebudayaan ini bersifat konkret, terjadi dalam kehidupan sehari-hari, dapat diamati dan didokumentasikan.

- c. Artefak (Karya). Artefak adalah hasil dari aktivitas, perbuatan, dan karya semua manusia dalam masyarakat berupa benda-benda atau hal-hal yang dapat diraba, dilihat, dan didokumentasikan.

Dari kesemua wujud kebudayaan tersebut, pada umumnya bersifat integral, bahkan sistemis. Wujud kebudayaan ideal mengatur dan memberi arah kepada tindakan (aktivitas) dan karya (artefak) manusia.

3. Fungsi Budaya

Sebuah budaya dapat menjadi cermin dari kondisi dan interaksi yang ada di lingkungan tertentu, sehingga budaya mempunyai fungsi-fungsi yang dilegitimasi dalam kelompok tertentu. Nugraha mengemukakan pendapatnya tentang beberapa fungsi yang ada dalam sebuah budaya, antara lain bahwa budaya berfungsi sebagai: identitas dan citra suatu masyarakat; pengikat suatu masyarakat; sumber inspirasi, kebanggaan, dan sumber daya; kekuatan penggerak; kemampuan untuk membentuk nilai tambah; pola perilaku; warisan; pengganti formalisasi; mekanisme adaptasi terhadap perubahan.

Budaya dalam konteks komunitas manusia, baik dalam bentuk kelompok, organisasi, suku bangsa maupun negara memiliki fungsi yang strategis, yaitu sebagai pengikat dan perekat hingga membentuk satu kesatuan yang utuh sebagai suatu kelompok, organisasi, suku tertentu bahkan negara.

Budaya menjadi sumber inspirasi, kebanggaan, dan sumber daya. Bagi siapa pun terutama bagi kalangan internal suatu komunitas suku tertentu, budaya menjadi sumber inspirasi dalam mengembangkan dan memberdayakan budaya sehingga menjadi kebanggaan bagi suku tertentu, bahkan lebih luas lagi bagi negara tempat suku bangsa tersebut eksis.

Budaya juga menjadi kekuatan penggerak yang mampu membangkitkan semangat juang untuk memerdekakan dan memajukan daerah atau negara. Globalisasi telah memunculkan budaya baru, yaitu budaya kompetisi, budaya persaingan, budaya cepat dan akurat, budaya teknologi komunikasi. Setiap negara berusaha mengaksesnya dan mencari keunggulan masing-masing agar menjadi pemenang dalam kancah kompetisi tersebut. Setiap negara berusaha dengan berbagai upaya dan mengerahkan sumber dayanya agar eksis dalam bidang tertentu.

Budaya juga berfungsi sebagai mekanisme dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi, baik di dalam maupun di luar organisasi. Proses adaptasi tersebut dibutuhkan untuk menghindari terjadinya konflik antarbudaya. Mekanisme adaptasi, menjadi ciri kedewasaan individu, kelompok, organisasi bahkan masyarakat negara tertentu. Kepentingan individu, golongan, bahkan dalam skala nasional, tidak menjadikan egois menutup diri, terisolasi dari kemajuan yang terjadi di sekitarnya, justru mekanisme adaptasi yang berjalan dengan tepat dan tidak akan merugikan dirinya juga orang lain.

Dengan adaptasi, kehidupan dapat berjalan secara harmonis, tenteram, aman, dan damai. Karena esensi adaptasi sesungguhnya adalah saling menghargai kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Dapat pula dikatakan bahwa budaya merupakan aset yang sangat berharga, yang dapat digunakan sebagai modal dasar dalam membangun dan mengembangkan kehidupan berbangsa dan bernegara yang sejahtera, adil, dan bermartabat. Karena dengan budaya, kita bisa dikenal, kita bisa hidup berdampingan secara sehat dan harmonis. Budaya sebagai proses telah mengantarkan atau menjadikan suatu komunitas masyarakat atau bangsa kongruen dengan negara, sehingga terbentuk negara bangsa atau sebuah *nation state* yang dikenal dan dicintai karena komitmennya pada nilai-nilai, perilaku atau sikapnya, dan karya terbaiknya.

4. Pengertian Organisasi dan Budaya Organisasi

Budaya organisasi pertama kali dikenal di Amerika dan Eropa pada era 1970-an. Salah satu tokohnya adalah Edward H. Shein, profesor manajemen dari Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology dan ketua kelompok studi organisasi 1972-1981, serta konsultan budaya organisasi pada berbagai organisasi di Amerika dan Eropa. Salah satu karya ilmiahnya adalah *Organizational Culture and Leadership*.

Studi budaya organisasi telah ada semenjak tahun 50-an, sebelum kedua peneliti tersebut melakukan penelitian terhadap perusahaan Amerika Serikat yang hasilnya ditulis dalam buku *In Search of Excellence* tahun 1980. Kemudian, pada tahun 80-an, budaya organisasi secara intensif dikaji kembali yang ditandai dengan terbitnya empat buku monumental. Keempat buku tersebut ditulis oleh Wiliam Ouchi (1981) yang berjudul *Theory Z*. Pascale dan Athos (1981) yang berjudul *The Art of Japanese Management*, Deal dan Kenedi (1981) yang berjudul *Corporate Culture*, Peter dan Waterman (1982) yang berjudul *In Search of Excellence*. Dengan adanya empat buku yang dilanjutkan dengan buku-buku lain, studi terhadap budaya tidak lagi menjadi monopoli studi antropologi sosial dan etnografi. Budaya menjadi salah satu konsep penting dalam membahas teori organisasi selain *phisical structure*, *technology*, dan *social structure*.

Organisasi dalam bahasa Yunani berasal dari kata *organon* yang berarti alat. Pengertian organisasi telah banyak disampaikan para ahli, tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip, dan sebagai bahan perbandingan, dibawah ini ada beberapa pengertian tentang organisasi.

- Chester I. Barnard (1938) dalam bukunya *The Executive Functions* mengemukakan, "Organisasi adalah sistem kerja sama antara dua orang atau lebih" (*I define organization as a system of cooperatives of two more persons*).
- James D. Mooney mengatakan, "*Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose*" (Organisasi adalah setiap bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan bersama).
- Menurut Dimock, "*Organization is the systematic bringing together of interdependent part to form a unified whole through which authority, coordination and control may be*

pola-pola tertentu yang berdasarkan adat dan tata kelakuan. Kebudayaan ini bersifat konkret, terjadi dalam kehidupan sehari-hari, dapat diamati dan didokumentasikan.

- c. Artefak (Karya). Artefak adalah hasil dari aktivitas, perbuatan, dan karya semua manusia dalam masyarakat berupa benda-benda atau hal-hal yang dapat diraba, dilihat, dan didokumentasikan.

Dari kesemua wujud kebudayaan tersebut, pada umumnya bersifat integral, bahkan sistemis. Wujud kebudayaan ideal mengatur dan memberi arah kepada tindakan (aktivitas) dan karya (artefak) manusia.

3. Fungsi Budaya

Sebuah budaya dapat menjadi cermin dari kondisi dan interaksi yang ada di lingkungan tertentu, sehingga budaya mempunyai fungsi-fungsi yang dilegitimasikan dalam kelompok tertentu, Nugraha mengemukakan pendapatnya tentang beberapa fungsi yang ada dalam sebuah budaya, antara lain bahwa budaya berfungsi sebagai: identitas dan citra suatu masyarakat; pengikat suatu masyarakat; sumber inspirasi, kebanggaan, dan sumber daya; kekuatan penggerak; kemampuan untuk membentuk nilai tambah; pola perilaku; warisan; pengganti formalisasi; mekanisme adaptasi terhadap perubahan.

Budaya dalam konteks komunitas manusia, baik dalam bentuk kelompok, organisasi, suku bangsa maupun negara memiliki fungsi yang strategis, yaitu sebagai pengikat dan perekat hingga membentuk satu kesatuan yang utuh sebagai suatu kelompok, organisasi, suku tertentu bahkan negara.

Budaya menjadi sumber inspirasi, kebanggaan, dan sumber daya. Bagi siapa pun terutama bagi kalangan internal suatu komunitas suku tertentu, budaya menjadi sumber inspirasi dalam mengembangkan dan memberdayakan budaya sehingga menjadi kebanggaan bagi suku tertentu, bahkan lebih luas lagi bagi negara tempat suku bangsa tersebut eksis.

Budaya juga menjadi kekuatan penggerak yang mampu membangkitkan semangat juang untuk memerdekakan dan memajukan daerah atau negara. Globalisasi telah memunculkan budaya baru, yaitu budaya kompetisi, budaya persaingan, budaya cepat dan akurat, budaya teknologi komunikasi. Setiap negara berusaha mengaksesnya dan mencari keunggulan masing-masing agar menjadi pemenang dalam kancah kompetisi tersebut. Setiap negara berusaha dengan berbagai upaya dan mengerahkan sumber dayanya agar eksis dalam bidang tertentu.

Budaya juga berfungsi sebagai mekanisme dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi, baik di dalam maupun di luar organisasi. Proses adaptasi tersebut dibutuhkan untuk menghindari terjadinya konflik antarbudaya. Mekanisme adaptasi, menjadi ciri kedewasaan individu, kelompok, organisasi bahkan masyarakat negara tertentu. Kepentingan individu, golongan, bahkan dalam skala nasional, tidak menjadikan egois menutup diri, terisolasi dari kemajuan yang terjadi di sekitarnya, justru mekanisme adaptasi yang berjalan dengan tepat dan tidak akan merugikan dirinya juga orang lain.

Dengan adaptasi, kehidupan dapat berjalan secara harmonis, tenteram, aman, dan damai. Karena esensi adaptasi sesungguhnya adalah saling menghargai kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Dapat pula dikatakan bahwa budaya merupakan aset yang sangat berharga, yang dapat digunakan sebagai modal dasar dalam membangun dan mengembangkan kehidupan berbangsa dan bernegara yang sejahtera, adil, dan bermartabat. Karena dengan budaya, kita bisa dikenal, kita bisa hidup berdampingan secara sehat dan harmonis. Budaya sebagai proses telah mengantarkan atau menjadikan suatu komunitas masyarakat atau bangsa kongruen dengan negara, sehingga terbentuk negara bangsa atau sebuah *nation state* yang dikenal dan dicintai karena komitmennya pada nilai-nilai, perilaku atau sikapnya, dan karya terbaiknya.

4. Pengertian Organisasi dan Budaya Organisasi

Budaya organisasi pertama kali dikenal di Amerika dan Eropa pada era 1970-an. Salah satu tokohnya adalah Edward H. Shein, profesor manajemen dari Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology dan ketua kelompok studi organisasi 1972-1981, serta konsultan budaya organisasi pada berbagai organisasi di Amerika dan Eropa. Salah satu karya ilmiahnya adalah *Organizational Culture and Leadership*.

Studi budaya organisasi telah ada semenjak tahun 50-an, sebelum kedua peneliti tersebut melakukan penelitian terhadap perusahaan Amerika Serikat yang hasilnya ditulis dalam buku *In Search of Excellence* tahun 1980. Kemudian, pada tahun 80-an, budaya organisasi secara intensif dikaji kembali yang ditandai dengan terbitnya empat buku monumental. Keempat buku tersebut ditulis oleh Wiliam Ouchi (1981) yang berjudul *Theory Z*. Pascale dan Athos (1981) yang berjudul *The Art of Japanese Management*, Deal dan Kenedi (1981) yang berjudul *Corporate Culture*, Peter dan Waterman (1982) yang berjudul *In Search of Excellence*. Dengan adanya empat buku yang dilanjutkan dengan buku-buku lain, studi terhadap budaya tidak lagi menjadi monopoli studi antropologi sosial dan etnografi. Budaya menjadi salah satu konsep penting dalam membahas teori organisasi selain *physical structure*, *technology*, dan *social structure*.

Organisasi dalam bahasa Yunani berasal dari kata *organon* yang berarti alat. Pengertian organisasi telah banyak disampaikan para ahli, tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip, dan sebagai bahan perbandingan, dibawah ini ada beberapa pengertian tentang organisasi.

- a. Chester I. Barnard (1938) dalam bukunya *The Executive Functions* mengemukakan, "Organisasi adalah sistem kerja sama antara dua orang atau lebih" (*I define organization as a system of cooperatives of two more persons*).
- b. James D. Mooney mengatakan, "*Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose*" (Organisasi adalah setiap bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan bersama).
- c. Menurut Dimock, "*Organization is the systematic bringing together of interdependent part to form a unified whole through which authority, coordination and control may be*

exercised to achieve a given purpose" (Organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling ketergantungan/berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan).

- d. Robbins, S.P., (1986), *"Organization is a consciously coordinated social units, composed of two or more people, that function on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals."* (Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri atas pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan).
- e. Sondang P. Siagian mengemukakan, "Setiap bentuk persekutuan antar dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan terdapat seorang/beberapa orang yang disebut bawahan."
- f. Prof. Dr. Prajudi Atmosudirdjo (1976) menuturkan, "Struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu."
- g. Menurut J.R. Schermerhorn, *"Organization is a collection of people working together in a division of labor to achieve a common purpose."* (Organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama).
- h. Philip Selznick, "Organisasi adalah pengaturan personal guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab."
- i. Brown dan Moberg mendefinisikan, *"Organization are relatively permanent social entities characterized by goal-oriented behavior, specialization and structure."*
- j. Barnard mendefinisikan organisasi sebagai *"Cooperation of two or more persons, a system of consciously coordinated personnel activities or forces."*
- k. Selznick mengatakan, *"The arrangement of personnel for facilitating the accomplishment of some agreed purpose through the allocation of function and responsibilities."*

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa sekumpulan orang dapat dikatakan sebagai organisasi jika memenuhi unsur-unsur pokok yaitu: organisasi merupakan sistem, adanya pola aktivitas, adanya sekelompok orang, adanya tujuan yang telah ditetapkan, kerja sama, sistem koordinasi, pembagian tugas dan tanggung jawab, sumber daya organisasi.

Dengan penjelasan beberapa pendapat para ahli di atas, maka budaya organisasi merupakan sebuah pemahaman baru yang didasari oleh adanya kebiasaan dalam satu kelompok yang mempunyai kesamaan.

Dibawah ini ada beberapa pengertian budaya organisasi, yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya:

1. Peter F. Drucker mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten

oleh suatu kelompok, kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

2. Phithi Sithi Amnuai mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal.
3. Menurut Daniel R. Denison, budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut.
4. Robbins mengatakan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan nasabah.
5. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemacu-pemicu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan.
6. Menurut Fred Luthans, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.
7. Sarplin mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.
8. Menurut Stoner, budaya organisasi sebagai suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi.
9. Davis menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.
10. Schein mengatakan, budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.
11. Monde dan Noe mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem dari *shared value*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi

juga mencakup nilai dan standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan.

12. Hodge menegaskan bahwa budaya organisasi sebagai konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unobservable*). Pada level *observable*, budaya organisasi mencakup beberapa aspek organisasi, seperti arsitektur, seragam, pola perilaku, peraturan, legenda, mitos, bahasa, dan seremoni yang dilakukan organisasi. Sementara pada level *unobservable*, budaya organisasi mencakup *shared values*, norma-norma, kepercayaan, asumsi-asumsi para anggota organisasi untuk mengelola masalah dan keadaan di sekitarnya. Budaya organisasi juga dianggap sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan, cara mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasi, dan alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan.
13. A.B. Susanto mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi, sehingga tiap-tiap anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan cara mereka harus bertindak atau berperilaku.
14. Umam mengartikan budaya organisasi merupakan identitas khas yang membedakan organisasi yang satu dan organisasi lainnya, budaya organisasi juga merupakan keyakinan setiap orang di dalam organisasi akan jati diri yang secara ideologis dapat memperkuat eksistensi organisasi, baik ke dalam sebagai pengikat atau simpul organisasi maupun keluar sebagai identitas. sekaligus kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang dapat merugikan atau menguntungkan organisasi.
15. McNamara mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai kepribadian organisasi. Dengan demikian, organisasi dalam perspektif budaya sama dengan memandang sosok manusia, dengan segala karakteristiknya.
16. Martin berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sensitivitas terhadap kebutuhan pelanggan dan karyawan; kemauan untuk menerima risiko; kebebasan atau minat karyawan untuk memberi ide-ide baru; keterbukaan untuk melakukan komunikasi secara bebas dan bertanggung jawab.

Dari semua pengertian budaya organisasi tersebut, dapat dibuat suatu kesimpulan sementara bahwa terdapat beberapa unsur atau elemen organisasi, yaitu lingkungan organisasi meliputi lingkungan intern (SDM, teknologi, peraturan-peraturan, material, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, dan lain-lain). Lingkungan eksternal meliputi ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan, dan keamanan.

Sementara itu, Robbins memberikan pemikirannya bahwa budaya organisasi itu memiliki tujuh karakteristik yaitu: inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas, stabilitas.

Sedangkan Ahob dkk (1991) lain lagi mengatakan bahwa ada tujuh dimensi dalam budaya organisasi, yaitu: konformitas, tanggung jawab, penghargaan, kejelasan, kehangatan, kepemimpinan, bakuan mutu

Adapun unsur-unsur yang terkandung dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut: asumsi dasar, seperangkat nilai dan keyakinan yang dianut, pemimpin, pedoman mengatasi masalah, berbagai nilai, pewarisan, acuan perilaku, citra dan brand yang khas, adaptasi, lingkungan usaha, nilai-nilai, kepahlawanan, upacara/tata cara, jaringan kultural, *artifact (physical characteristics; behavior; public documents)*, *espoused value (strategies; goals; philosophies)*, *basic underlying assumptions (beliefs; perception; feeling; aspects of behavior; internal & external relationships)*.

Berdasarkan sifatnya, secara garis besar budaya organisasi memiliki dua sifat, yaitu budaya organisasi yang bersifat kasat mata artinya jelas terlihat seperti berupa seragam atau logo, dan budaya organisasi yang tidak terlihat, dan biasanya berupa nilai-nilai yang ada, dipahami dan dilaksanakan oleh sebagian besar orang dalam organisasi. Kedua sifat tersebut berfungsi sebagai identitas organisasi, sehingga orang di luar organisasi akan mudah mengenal organisasi dari identitas tersebut, dan penentu arah setiap perilaku orang-orang dalam organisasi.

5. Jenis, Tipe, dan Fungsi Budaya Organisasi

Berdasarkan dari proses mendapatkan informasinya, jenis budaya organisasi dapat dibedakan ke dalam beberapa jenis, antara lain: budaya rasional, budaya ideologis, budaya consensus, dan budaya hierarkis, sedangkan jika didasarkan kepada tujuannya, budaya organisasi terdiri dari: budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi public, dan budaya organisasi sosial.

Budaya organisasi disebut juga dengan budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya organisasi, semakin kuat dorongan untuk berprestasi. Organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman sehingga perlu ada pengakuan pandangan yang berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Penyatuan pandangan dari sumber daya manusia (SDM) pada organisasi diperlukan dalam bentuk ketegasan dari organisasi, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter organisasi tersebut. Budaya kerja ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Budaya organisasi terbentuk oleh beberapa unsur, yaitu:

- a. lingkungan usaha; lingkungan beroperasi akan menentukan hal yang harus dikerjakan oleh organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan;
- b. nilai-nilai (*values*); merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi;
- c. panutan/keteladanan; orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya;

bagi seseorang. Kebebasan muncul dari doktrin bahwa setiap orang memiliki hidupnya sendiri, dan memiliki hak untuk bertindak menurut pilihannya sendiri kecuali jika pilihan tindakan tersebut melanggar kebebasan yang sama dari orang lain sehingga kebebasan manusia mengandung pengertian: 1) kemampuan untuk menentukan sendiri; 2) kesanggupan untuk mempertanggungjawabkan perbuatan. Tidak ada kebebasan tanpa tanggung jawab, dan begitu pula tidak ada tanggungjawab tanpa kebebasan. Semakin besar kebebasan yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar pula tanggung jawab yang dipikulnya.

- a. Prinsip kebenaran (*truth*). Ide kebenaran biasanya dipakai dalam pembicaraan mengenai logika ilmiah, sehingga diketahui adanya kriteria kebenaran dalam berbagai cabang ilmu, misalnya matematika, ilmu fisika, biologi, sejarah, dan filsafat. Akan tetapi, ada pula kebenaran mutlak yang dapat dibuktikan dengan keyakinan, bukan dengan fakta empiris dan positivistis. Kebenaran harus dapat dibuktikan dan ditunjukkan kepada masyarakat agar masyarakat meyakinkannya secara rasional. Oleh karena itu, kebenaran dalam konteks pemikiran dengan keyakinan agama perlu dibedakan. Kebenaran dalam pemikiran bersifat relatif, sedangkan kebenaran karena keyakinan “dapat” bersifat absolut.

PENUTUP

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat dibuat beberapa buah kesimpulan antara lain bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Jika budaya organisasi berhasil dikembangkan dengan baik, maka hal ini akan memberikan dampak bagi lingkungan yang kondusif bagi individu di dalamnya untuk saling berbagi. Lingkungan yang kondusif ini bukan hanya diciptakan dari proses dan sistem yang ada di dalamnya, tetapi terutama pada perilaku individu dan nilai-nilai yang mereka anut. Organisasi yang membentuk budayanya menjadi budaya pembelajar akan membentuk perilaku individu-individu di dalamnya untuk saling berbagi dengan rekan-rekannya secara sukarela. Mereka juga akan mendokumentasikan dan menjadikan pengetahuannya sebagai bagian dari proses yang hidup dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Akhmadsudrajad.wordpress.com/2008/01/27/Budaya-Organisasi-di-sekolah.

Dharma, Surya dan Haedar Akib. (2004). *Budaya organisasi kreatif: mencermati budaya organisasi sebagai faktor determinan kreativitas*. Usahawan, Vol. 33 (03) Maret: 22-28.

Firmanfajar.wordpress.com/2007/10/16/Kultur-Organisasi

Hikmat dan Akdon. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: pustaka setia. 2009

Jalal, Octa Melia. (2000). *Budaya organisasi sebagai konsep strategi perubahan*. Manajemen, Juli: 26-28.

John P. Kotter dan James L. Heskett, *Corporate Culture and Performance*, (terj. Benyamin Molan), PT prehalindo: Jakarta, 1998.

Munandar, A.S. (2002). *Antara budaya organisasi, budaya lingkungan, dan produktivitas*. Manajemen, Februari: 48-50.

Sobirin, Achmad. (2007). *Budaya organisasi: pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi*. Yogyakarta: STI YKPN.

Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1997.

www.psb-psma.org/content/blog/Budaya-Organisasi-di-Sekolah.